



**O relato da diversidade e igualdade de oportunidades, nas empresas  
cotadas em Portugal**

por

Patrícia Joana Pereira da Silva Basílio

Dissertação de Mestrado em Contabilidade para a obtenção do Grau de  
Mestre

Orientada por:

Professor Doutor Manuel Castelo Branco

2012

## **NOTA BIOGRÁFICA**

Patrícia Joana Pereira da Silva Basílio nasceu a 28 de Maio de 1981, na freguesia da Póvoa de Varzim, concelho da Póvoa de Varzim, distrito do Porto.

Frequentou o Ensino Secundário na *Escola Secundária Eça de Queirós* na Póvoa de Varzim, tendo terminado o 12º ano em 1999, com média de 15 valores no agrupamento Económico-social, tendo em seguida ingressado na *Faculdade de Economia do Porto* no curso de Gestão.

Em Outubro de 2006 terminou a licenciatura em Gestão com a média de 12 valores, na *Faculdade de Economia da Universidade do Porto*.

Após um estágio curricular efectuado entre Agosto e Setembro de 2006, na empresa *Trezetrez – Promoção, Comércio e Gestão, Lda. - Contabilidade e Consultoria*, ficou a prestar serviços nessa empresa, na área da Contabilidade até Junho de 2007.

De seguida efectuou um estágio profissional, entre Julho de 2007 e Março de 2008 na empresa *Rigor – Consultoria e Gestão, S.A.*, empresa de serviços partilhados do *Grupo Salvador Caetano*. Permanecendo lá a trabalhar entre Abril de 2008 e Setembro de 2010, exercendo funções na área da Contabilidade, Análise Financeira e Controlo de Gestão.

Nos anos lectivos 2008/2009 e 2009/2010 frequentou a parte curricular do Mestrado em Contabilidade na *Faculdade de Economia da Universidade do Porto*.

Desde Outubro de 2010, que exerce a função de gestora na empresa *Degraus do Tempo – Ourivesarias, Lda*.

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar gostaria de agradecer à minha amiga Lucy pelo incentivo, motivação e companhia para ingressar neste mestrado e sem a qual, muito provavelmente, nada teria acontecido.

Ao meu orientador Professor Doutor Manuel Castelo Branco por todo o apoio e disponibilidade demonstrados na realização deste trabalho.

À minha família por toda a paciência e motivação na realização deste trabalho.

Muito obrigado a todos.

## **RESUMO**

A diversidade através da exteriorização de igualdade de oportunidades, constitui-se cada vez mais como um fator a ter em conta pelas empresas no seu desenvolvimento sustentável. Assim sendo, o seu relato torna-se essencial para que todos os stakeholders saibam a forma como as empresas tratam estas questões. Analisa-se neste estudo o nível de relato sobre diversidade e igualdade de oportunidades por parte das empresas cotadas em Portugal. Conclui-se que o relato destas matérias em Portugal é pouco desenvolvido.

## **ABSTRACT**

The externalization of diversity through equal opportunities is becoming more of a factor to be taken account by companies in their sustainable development. Thus, his account becomes essential for all stakeholders know how companies treat these issues. This study analyses the level of reporting on diversity and equal opportunities for listed companies in Portugal. We conclude that the reporting of these matters in Portugal is undeveloped.

## **ÍNDICE**

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>1</b>
<b>2. REVISÃO DE LITERATURA E HIPÓTESES.....</b>	<b>4</b>
2.1. A problemática da diversidade e igualdade de oportunidade nas empresas .....	4
2.2 O relato de sustentabilidade e os temas da diversidade e igualdade de oportunidades .....	7
2.3 Estudos relevantes .....	9
2.4. Hipóteses .....	13
<b>3. METODOLOGIA .....</b>	<b>15</b>
3.1. Seleção da Amostra.....	15
3.2. Recolha de dados.....	16
<b>4. RESULTADOS .....</b>	<b>18</b>
4.1. Análise Descritiva .....	18
4.2. Testes de Hipóteses .....	27
<b>5 – CONCLUSÃO .....</b>	<b>30</b>
5.1. Principais conclusões .....	30
5.2. Limitações do estudo.....	30
5.3. Sugestões para investigação futura .....	31
<b>6 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>32</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>36</b>

## **ÍNDICE DE TABELAS**

<b>Tabela 1.</b> Amostra final das empresas selecionadas para o estudo por setores de atividade.....	15
<b>Tabela 2.</b> Itens selecionados para o estudo para a categoria diversidade .....	17
<b>Tabela 3.</b> Itens selecionados para o estudo para a categoria igualdade de oportunidades .....	17
<b>Tabela 4.</b> Divulgação sobre diversidade por empresa .....	20
<b>Tabela 5.</b> Divulgação sobre diversidade por setor de atividade.....	21
<b>Tabela 6.</b> Divulgação sobre diversidade por dimensão .....	21
<b>Tabela 7.</b> Divulgação sobre diversidade por índice .....	22
<b>Tabela 8.</b> Divulgação sobre igualdade de oportunidades por empresa.....	25
<b>Tabela 9.</b> Divulgação sobre igualdade de oportunidades por setor de atividade .....	26
<b>Tabela 10.</b> Divulgação sobre igualdade de oportunidades por dimensão .....	26
<b>Tabela 11.</b> Divulgação sobre igualdade de oportunidades por índice .....	27
<b>Tabela 12.</b> Teste de Kruskal-Wallis para a hipótese 1 .....	27
<b>Tabela 13.</b> Teste de Mann-Whitney para a hipótese 2 .....	29
<b>Tabela 14.</b> Teste de Mann-Whitney para a hipótese 3 .....	29

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

<b>Figura 1.</b> Indicadores de diversidade e igualdade de oportunidades propostos no GRI..	8
<b>Figura 2.</b> Outros indicadores de diversidade e igualdade de oportunidades propostos no GRI.....	9
<b>Figura 3.</b> Distribuição dos colaboradores por género e categoria profissional na EDP	19
<b>Figura 4.</b> Distribuição dos colaboradores por faixa etária por género no BCP .....	19
<b>Figura 5.</b> Distribuição dos colaboradores por nacionalidade no BCP .....	19
<b>Figura 6.</b> Distribuição dos colaboradores por pessoas portadoras de deficiências na REN .....	20
<b>Figura 7.</b> Divulgação sobre género na Sumol + Compal.....	22
<b>Figura 8.</b> Divulgação sobre igualdade de oportunidades no recrutamento no BCP .....	22
<b>Figura 9.</b> Divulgação sobre igualdade de oportunidades na formação no BES.....	23
<b>Figura 10.</b> Divulgação sobre Promoção / Desenvolvimento de carreira no BCP.....	23
<b>Figura 11.</b> Divulgação sobre Flexibilidade Contratual no BCP .....	23
<b>Figura 12.</b> Divulgação sobre a taxa de rotatividade na REN.....	24
<b>Figura 13.</b> Divulgação sobre a remuneração na EDP .....	24
<b>Figura 14.</b> Divulgação sobre a mobilidade no BCP .....	24
<b>Figura 15.</b> Divulgação sobre monitoramento no BES .....	25



## **LISTA DE ACRÓNIMOS**

CMVM – Comissão de Mercados de Valores Mobiliários

RSE – Responsabilidade Social das Empresas

GRI – Global Reporting Initiative

UNGP – United Nations Global Compact

WBCSD - World Business Council for Sustainable Development

CA - Conselho de Administração

## **1. INTRODUÇÃO**

O fenómeno da globalização fez com que as empresas tivessem que, cada vez mais, lidar com questões que vão muito para além da obtenção de lucro. Assim, as crescentes modificações no panorama internacional quer ao nível económico, quer ao nível social, levaram as empresas a terem que lidar com conceitos relativamente novos.

O facto de as empresas terem filiais em todo o mundo e/ou terem que concorrer internacionalmente com outras empresas, para além da crescente mobilidade de pessoas e bens, levou a que estas tivessem que conviver com realidades socioeconómicas muito variadas.

As empresas foram obrigadas a reagir aos pedidos cada vez mais abrangentes de informação por parte dos seus *stakeholders* e começaram a incorporar nos seus relatórios questões relacionadas com a sustentabilidade.

Neste contexto, a contabilidade tradicional tornou-se incapaz de relatar toda a dinâmica envolvente das empresas (Lungu et. al., 2009), nomeadamente no reconhecimento das mútuas influências que ocorrem entre as mesmas e as comunidades onde estas se inserem (Adams e Harte, 1999).

A este conjunto de medidas que aspiram identificar, avaliar e relatar toda a informação sobre o contexto social das empresas denominamos de Responsabilidade Social das Empresas (RSE) (Grosser e Moon, 2005), que elege como um dos seus temas a problemática da diversidade e igualdade de oportunidades.

Esta questão da diversidade e igualdade de oportunidades não é uma questão pacífica já que aborda assuntos muito complexos e subjetivos. Desde já existe a complexidade em definir o que é diversidade, pois esta é definida conforme a conveniência da empresa (Holton, 2005). Contextualizada na RSE, a diversidade é comumente referida em relação à idade, género, religião, raça, cor, nacionalidade, minorias étnicas, pessoas portadoras de deficiências, orientação sexual, etc. (Holton, 2005), (Adams e Harte, 1999).

E a igualdade de oportunidades? Sucintamente a igualdade de oportunidades refere-se ao combate a práticas discriminatórias assentes nas diversidades (Adams et. al., 1995),

particularmente focando-se nas relações de trabalho, fomentando políticas de formação, recrutamento, retenção, requalificação dos trabalhadores, avaliação desempenho, gestão de carreiras, mobilidade geográfica e de funções, partilha de experiências, atribuindo ainda a todos benefícios, cuidados de saúde, preocupando-se com a segurança e bem-estar dos colaboradores, etc. (Adams e Harte, 1999).

Estes temas, apesar da sua crescente difusão, ainda não são muito estudados e publicados em Portugal.

Por isso se explora neste estudo o relato de diversidade e igualdade de oportunidades por parte das empresas portuguesas com ações admitidas a cotação na *Euronext - Lisbon*. A principal questão de investigação é a seguinte:

Qual o nível de relato, por parte das empresas portuguesas cotadas, sobre diversidade e igualdade de oportunidades?

Pretende-se igualmente verificar se existem diferenças em termos de divulgação sobre estes aspetos em função do setor de atividade, da pertença ao PSI20 e da dimensão das empresas.

Na procura por credibilização acerca da sua divulgação de RSE, cada vez mais as empresas procuram organismos certificados para se guiarem na elaboração dos seus relatórios, sendo a Global Reporting Initiative (GRI) o mais utilizado.

Todas as informações que são tornadas públicas por parte das empresas para comunicar as suas relações sociais podem ser consideradas RSE, embora o relatório e contas, por ser um relatório anual, continua a ser um meio privilegiado de informação, pois para além disso é também um instrumento que permite às empresas divulgarem as informações que consideram mais importantes e permite-lhes ainda conciliar informações quer de caráter financeiro, quer de caráter social (Gray et. al., 1995).

A sua importância é ainda mais realçada quando se tratam de empresas cotadas pois trata-se de um relatório obrigatório e disponível (Adams e Mcphail, 2004). No caso deste estudo, foi escolhido precisamente por essas características, uma vez que se pretende analisar o que as empresas cotadas em Portugal divulgam acerca da diversidade e igualdade de oportunidades.

Com o mundo em crise, económica e de valores, a importância deste tema revela-se numa vantagem competitiva que as empresas podem usufruir ao proporcionarem um bom ambiente organizacional, que pode ser adquirido através da reflexão e implantação de medidas que visem conhecer os seus recursos humanos, como forma de satisfazer os seus colaboradores e motivá-los para atingirem a sua melhor performance, ficando à frente daqueles que não estejam atentos a estas questões. Pretende-se com este estudo contribuir para aumentar o conhecimento sobre o tratamento e divulgação destas matérias, em Portugal, pois segundo Deegan (2002) a contabilidade social ainda está na sua infância quando comparada com a contabilidade financeira.

O trabalho está organizado como segue. No capítulo dois procura-se através de uma breve revisão bibliográfica, contextualizar a problemática da diversidade e igualdade de oportunidades, apresentar o GRI como um guia geralmente aceite e utilizado na elaboração dos relatórios e mostrar a forma como estes temas são divulgados. De seguida expõe-se as hipóteses em estudo. No capítulo seguinte é descrita a metodologia da análise, definindo a amostra e o método de recolha de dados. No capítulo quatro procedemos à apresentação e análise dos resultados obtidos, sendo que no capítulo seguinte, apresentamos as conclusões, bem como as limitações desta investigação e sugestões para estudos futuros.

## **2. REVISÃO DE LITERATURA E HIPÓTESES**

### **2.1. A problemática da diversidade e igualdade de oportunidades nas empresas**

A questão da diversidade e igualdade de oportunidades está inserida no tema da RSE, importando pois enquadrar cada um deles.

A RSE tem sofrido vários desenvolvimentos ao longo do tempo. Primeiramente os estudos sobre RSE centravam-se na pesquisa e divulgação de informações ambientais, passando posteriormente a concentrar-se também na investigação e divulgação de questões sociais (Eugénio et. al., 2007), visando abranger todas as questões relacionadas com a sustentabilidade.

Sendo a RSE na sua maioria voluntária, as motivações para o seu relato, por parte das empresas, poderão abranger as mais variadas razões, designadamente para cumprir com requisitos legais, para considerar as vantagens empresariais de mostrar o que está a ser feito, ou aparentemente feito, para satisfazer a necessidade de informação e expectativas dos vários públicos, para cumprir com os requisitos exigidos para se financiarem, para ultrapassar efeitos negativos já existentes ou que poderão surgir, para atrair investimento, para travar legislação sobre essas matérias, para aumentar a sua reputação, (Deegan, 2002), para cultivar a sua imagem, para legitimizar determinadas ações, para refletir o seu comprometimento social (Woodward e Day, 2006).

A importância da RSE surge realçada pelo contínuo aumento de estudos que têm surgido e que investigam os mais diversos temas, passando por estudos sobre: a sua evolução história; os sistemas que podem melhorar a informação nela contida; o seu relato; a tentativa de estabelecer relações entre o seu relato e a performance das empresas, a vários níveis; o impacto da regulação na RSE. Para além do assunto em si, todas estas investigações usam variadas abordagens, teorias e métodos de estudo (Eugénio et. al., 2010), contribuindo sempre para o enriquecimento do tema.

Prosseguindo agora com a problemática da diversidade e igualdade de oportunidades, podemos verificar que o princípio da igualdade, consagrado no Art.13.º da Constituição da República Portuguesa, diz que “*Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e*

*são iguais perante a lei” e que “Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.”*

Ou seja, embora não sendo um tema propriamente novo, a questão da diversidade e igualdade de oportunidades no ambiente empresarial, só mais recentemente começou a ser tratada, pois as empresas tomaram consciência de que o trabalho é um bem essencial aos seus colaboradores, afetando as suas experiências de vida e o acesso a variadas necessidades, para além de ser um meio de sustento e um importante veículo para a aquisição de estatuto social (Adams e Harte, 1999). Daí que em todas as relações empresariais deve ser tida em conta a diversidade para permitir uma igualdade de oportunidades a todos.

Emmott e Worman (2008) apontam que é importante aproveitar e valorizar a diversidade, pois isso pode contribuir para um ambiente mais produtivo, em que todos se sentem valorizados e onde os seus talentos são maximizados, ficando mais sintonizados e abertos a cumprir com objetivos organizacionais. Gerir essa diversidade não é simples, pois implica uma constante mudança e melhoria de valores organizacionais, para assegurar que todos os colaboradores percecionam, de forma positiva, essas questões.

Shapiro (2000) afirma que as empresas têm sido lentas no processo de gerir a diversidade e que a forma como o têm feito pode colocar em causa todo o processo, gerando a falta de envolvimento por parte dos colaboradores. Ele sugere uma mudança na gestão de diversidade, especialmente que se foquem as necessidades e aspirações individuais dos colaboradores; que se desenvolva uma visão partilhada de valores e comportamentos a adotar, onde todos contribuem, entendem e aceitam esses valores, para que surjam os comportamentos adequados; que se coloquem estas questões como prioritárias para a o dia-a-dia da empresa e que se liguem os objetivos de diversidade e igualdade de oportunidades a objetivos empresariais. Também Johns e Green (2009) argumentam que ligar os objetivos empresariais a objetivos de diversidade e igualdade de oportunidades, é uma maneira inteligente de alinhar estes objetivos, embora sugiram

que é também uma ferramenta útil para conseguir menor resistência a políticas impopulares.

Para Liff (1999), as empresas devem mudar a maneira de pensar na problemática da diversidade e igualdade de oportunidades, não fazendo com que os indivíduos se moldem à empresa, mas fazendo esforços internos para se moldarem aos indivíduos, reconhecerem as suas diferenças e aproveitá-las em benefício de toda a organização.

Ele considera que existem duas importantes posições que a empresa pode adotar face ao envolvimento das organizações para tratar a questão da diversidade:

- Dissolvendo as diferenças – existem muitas fontes de diferenças e as pessoas não devem ser definidas por pertencerem a um grupo social, mas por um conjunto de características individuais como a personalidade e os gostos. Esta individualização, que caracteriza o indivíduo para além do seu grupo social é o que afeta as suas experiências e carências. O indivíduo deve portanto ser o foco das políticas de gestão. Uma organização que tenha esta posição vai direcionar os seus esforços para que todos atinjam a sua melhor performance, reconhecendo a sua necessidade de se adaptar aos diversos colaboradores, tratando essas diferenças como puramente individuais.
- Valorizando as diferenças – a organização vê as diferenças entre as pessoas, em relação ao seu tratamento e experiências no trabalho, como sendo particularidades do grupo social a que pertencem. E portanto vê a igualdade no grupo social como um objetivo fundamental de igualdade e evidencia grupos em vez de indivíduos. Há pois uma maior atenção na adequação das estruturas organizacionais e práticas aos padrões de vida e experiências dos grupos minoritários, tentando garantir a sua representatividade em todos os níveis da organização.

Para Bagilhole (2010) a importância do tratamento do tema da diversidade e igualdade de oportunidades torna-se maior ou menor consoante a contextualização histórica de cada país. Assim, países onde existam grandes mesclas de povos de diferentes origens, religiões, raças, etc. sentem mais necessidade em legislar, responsabilizar e relatar com maior preponderância estas questões.

Para Barbosa e Cardoso (2010), Portugal é uma interessante localização para se efetuar um estudo sobre diversidade e igualdade de oportunidades, pois as várias mudanças que tem ocorrido em termos sociais, como a revolução de 1974, que atraiu populações das várias ex-colónias e a integração na União Europeia, fez com que uma das sociedades mais homogêneas da Europa se torna-se uma sociedade com vários problemas sociais, onde existe diversidade e falta de igualdade de oportunidades.

## **2.2 O relato de sustentabilidade e os temas da diversidade e igualdade de oportunidades**

A maior parte da informação contida nos relatórios sobre RSE é voluntária e portanto, segundo Adams e Harte (1999, p. 1), “os estudos sobre a comunicação social corporativa, muitas vezes dependem de decisões da administração e normalmente têm pouca ou nenhuma oportunidade de comparar o que é relatado, com a realidade subjacente ou com realidades alternativas, podendo existir um desfasamento entre essas realidades.”

Devido ao seu carácter voluntário, apesar do relato sobre RSE ter já vários anos, não existe ainda uma uniformização sobre a correta divulgação destas matérias (Zeghal e Ahmed, 1990).

É importante, as empresas encontrarem uma estratégia de relato, que permita satisfazer as expetativas de todos os *stackholders* sobre o reporte de sustentabilidade e de RSE. Uma das abordagens com mais popularidade são as diretrizes do GRI. O GRI é uma organização internacional que pretende estabelecer um quadro conceptual para reportes de sustentabilidade (Isaksson e Steimle, 2009).

Para isso apresenta nas suas orientações um conjunto de princípios e protocolos que ajudam as empresas a saber como relatar e informações padrão e suplementos setoriais para saberem o que relatar.

Este conjunto de princípios apoia as empresas na decisão sobre o conteúdo (participação dos grupos de interesse, materialidade, contexto de sustentabilidade, exaustividade), a qualidade de elaboração (comparabilidade, entre empresas e ao longo do tempo,



equilíbrio e precisão) e a compreensão e confiança do relato (transparência, periodicidade e fiabilidade) (Fernández e Larrinaga, 2007).

As informações padrão devem conter o perfil e estratégia da organização, a estrutura de governação e os indicadores de desempenho. Os indicadores de desempenho devem seguir os protocolos técnicos para permitirem uma fácil interpretação dos mesmos.

Os suplementos setoriais auxiliam as empresas a interpretar as orientações de acordo com o setor onde se inserem.

Para informar os leitores do relato sobre os níveis de aplicação das diretrizes do GRI, este estabelece uma notação consoante os critérios que são cumpridos na elaboração dos relatórios. Esta notação é de A, B ou C, conforme a maior ou menor extensão de critérios no relato, podendo ainda adicionar-se um “sinal mais” (+) em cada notação, no caso de se ter recorrido a avaliação externa de garantia de fiabilidade.

No caso do nosso estudo, existem indicadores específicos de diversidade e igualdade de oportunidades propostos pela última versão do GRI, a G3.1, de 2011, demonstrados na Figura 1.

**Figura 1. Indicadores de diversidade e igualdade de oportunidades propostos no GRI**

**ASPECT: DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITY**

**CORE** **LA13** Composition of governance bodies and breakdown of employees per employee category according to gender, age group, minority group membership, and other indicators of diversity.

**ASPECT: EQUAL REMUNERATION FOR WOMEN AND MEN**

**CORE** **LA14** Ratio of basic salary and remuneration of women to men by employee category, by significant locations of operation.

Para além destes, outros indicadores são também encontrados focando aspetos de diversidade e igualdade de oportunidades a quantificar, conforme apresentado na Figura 2.

**Figura 2. Outros indicadores de diversidade e igualdade de oportunidades propostos no GRI**

**ASPECT: EMPLOYMENT**

- CORE** **LA1** Total workforce by employment type, employment contract, and region, broken down by gender.
- CORE** **LA2** Total number and rate of new employee hires and employee turnover by age group, gender, and region.
- CORE** **LA15** Return to work and retention rates after parental leave, by gender.

**ASPECT: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY**

- CORE** **LA7** Rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and total number of work-related fatalities, by region and by gender.

**ASPECT: TRAINING AND EDUCATION**

- CORE** **LA10** Average hours of training per year per employee by gender, and by employee category.
- ADD** **LA12** Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews, by gender.

**ASPECT: EQUAL REMUNERATION FOR WOMEN AND MEN**

- CORE** **LA14** Ratio of basic salary and remuneration of women to men by employee category, by significant locations of operation.

Concluindo esta questão, o GRI apesar do seu esforço em uniformizar a informação a relatar, recebe as críticas de limitar o valor qualitativo do relato e de existir falta de detalhe nalgumas questões e medidas quantificáveis noutras (Levi et. al., 2010).

### **2.3 Estudos relevantes**

Apesar do tema da diversidade e igualdade de oportunidades não ser recente, o seu relato, de uma forma geral, não é muito desenvolvido na literatura.

Adams et. al. (1995) estudaram os relatórios anuais das 100 maiores empresas do Reino Unido para o ano de 1991. Dividiram a informação em três categorias: políticas específicas de igualdade de oportunidades, outras evidências que mostrassem o comprometimento das empresas com estas matérias, referências a pressões externas, iniciativas e legislação. Em cada subcategoria tomaram em consideração a diversidade referida, o tipo de informação e a localização no relatório. Concluíram que 11% das empresas nada relatavam sobre igualdade de oportunidades, 53% relatavam o assunto no geral, 50% relatavam sobre manter o emprego a pessoas com deficiências, 82%

referiam igualdade de oportunidades no recrutamento, 62% mencionavam igualdade de oportunidades na formação, 48% citavam a igualdade de oportunidades na promoção e desenvolvimento de carreiras, e apenas uma pequena percentagem relatava sobre igualdade de oportunidades no monitoramento, interrupções de carreira, contratos flexíveis, licença de paternidade, cuidados com crianças e políticas de assédio. Para além disso, concluíram ainda que pouco era relatado nos itens de diversidade: idade e religião. Completaram ainda que o não relato poderia estar relacionado com uma decisão consciente das empresas, como forma de ocultar informações sobre o seu mau desempenho organizacional nestas questões.

Em Adams e Harte (1999) estes reviram e acrescentaram informações a alguns dos seus anteriores estudos e elaboraram um terceiro estudo.

Em primeiro lugar, partindo de um seu anterior estudo (Adams et. al., 1995) e utilizando a mesma metodologia e análise, alargaram a sua pesquisa para um período situado entre 1991-1995. Chegaram à conclusão que houve um aumento do número de empresas a relatar sobre diversidade e igualdade de oportunidades, a não ser em relação à questão das pessoas com deficiências mas que não houve grandes desenvolvimentos em reportar a informação quantitativamente. Duas outras grandes evidências foram retiradas deste estudo. A primeira de que a maioria das firmas não estava a cumprir com a legislação existente, nomeadamente com a legislação sobre pessoas com deficiências. A segunda, relacionada com o não relato, é que contrariamente a outros autores que afirmam que o relato está relacionado com a tentativa de legitimar o seu comportamento, as empresas podem não relatar precisamente para não afetarem essa legitimação devido ao fraco desempenho nestas matérias.

Em segundo lugar, apresentaram as conclusões de um estudo anterior (Adams e Harte, 1998), onde tinham efetuado uma análise longitudinal de dez empresas do setor bancário e oito empresas do setor do retalho não alimentar, do Reino Unido, no período de 1935-1993, centrando-se na questão da igualdade entre géneros. Devido à extensão temporal da amostra, estes tinham-na dividido em seis períodos de tempo, para conseguirem efetuar uma análise mais completa das influências sociais, políticas e económicas nestas matérias. Chegaram à conclusão que essas influências levaram a que

no período analisado poucas fossem as divulgações sobre igualdade de género apresentadas.

No terceiro estudo investigaram três casos de estudo, onde procuraram comparar o que era relatado nos relatórios e contas dos últimos cinco anos, com outras informações públicas. Para essas informações públicas recorreram a vários organismos que monitoravam essas empresas, a tribunais e aos sindicatos. Expõem que tiveram grandes dificuldades para obter essas informações e que este tipo de estudo requer mesmo uma grande cooperação das empresas em análise, o que não foi o caso e que encontraram informações internas que não eram divulgadas nos relatórios e contas. Concluíram que apesar de uma delas aparentemente relatar mais completamente as informações sobre diversidade e igualdade de oportunidades, no fundo as três reportam pouco sobre estas matérias.

Adams e Harte (2000) analisando vários trabalhos anteriores, seus e de outros autores, criticam a forma como o relato sobre diversidade e igualdade de oportunidades tem sido feito por parte das empresas e sugerem cinco propostas para estas tornarem as suas divulgações sobre estes assuntos menos limitadas, mais completas, detalhadas e transparentes. A primeira proposta é que as empresas devem publicar nos seus relatórios mais detalhes sobre as políticas de igualdade de oportunidades utilizadas, para combater os vários itens de diversidade. Argumentam ainda que deve ser explicado como as políticas de diversidade e igualdade de oportunidades se enquadram na estratégia da empresa. Em segundo lugar recomendam que as empresas devem descrever o seu comprometimento com a diversidade e a igualdade de oportunidades, relatando-o pormenorizadamente para cada item e oferecendo explicações sobre a sua concreta realização. Seguidamente propõem que as empresas estabeleçam um sistema de informação que permita o monitoramento sobre diversidade e igualdade de oportunidades, de forma a existir um melhor conhecimento e planeamento destas questões. Para isso, será necessário que o monitoramento seja regular e que se criem metas a alcançar e indicadores para calcular a sua performance. A quarta proposta apresentada é de que as empresas relatem sobre investigações e casos legais que possam existir sobre a empresa, relacionados com a diversidade e igualdade de oportunidades. Por fim propõem que os colaboradores, sindicatos e autoridades legais sejam envolvidos

em todos os desenvolvimentos sobre diversidade e igualdade de oportunidades, nomeadamente no estabelecimento das suas políticas, sistemas de informação e quantificação.

Existem alguns estudos focando apenas um ou dois itens sobre diversidade e igualdade de oportunidades.

Adam e Mcphail (2004) elaboraram um estudo sobre o relato de minorias étnicas. Para isso examinaram os relatórios e contas das maiores empresas dos sectores bancário e de retalho, do Reino Unido, no período de 1935-1998. Dividiram os resultados em três períodos de tempo. Concluíram que entre 1935 e 1975 não existia qualquer relato sobre este assunto, entre 1976 e 1990 algumas empresas começaram a relatar sobre políticas de igualdade de oportunidades mencionando a raça e/ou minorias étnicas, entre 1991 e 1998 aumentaram os relatos das empresas sobre este assunto. Em toda a análise, os autores relacionaram sempre o contexto histórico, político e social, nos períodos assinalados.

Woodward e Day (2006) realizaram um estudo sobre o relato de pessoas com deficiências, considerando os relatórios e contas das 100 empresas cotadas na bolsa de valores de Londres com Índice FTSE 100, entre 1995 e 2000. Concluíram que ao longo do tempo o relato sobre este item de diversidade aumentou mas que continua relativamente baixo.

Poucos são os estudos conhecidos sobre o relato de diversidade e igualdade de oportunidades em empresas Portuguesas.

Barbosa e Cardoso (2010) estudaram o relato da retórica sobre diversidade e igualdade de oportunidades adotada pelas empresas portuguesas. Analisaram os sítios da Internet das 500 maiores empresas portuguesas e ainda das 20 melhores empresas para trabalhar em Portugal, em 2005, de acordo com o “*The Great Place to Work® Institute Portugal*”. Na sua análise de conteúdo, consideraram cinco categorias: valores organizacionais relacionados com diversidade; minorias existentes nas organizações; políticas, práticas e iniciativas de gestão de diversidade; prémios e reconhecimentos na área da diversidade; questões específicas de diversidade. Concluíram que apenas 15% das empresas relatam sobre questões relacionadas com diversidade e igualdade de

oportunidades. Concluíram ainda que as empresas que mais relatam são as que têm o controlo estrangeiro e que pretendem atingir públicos internacionais.

Ribeiro (2011) focou-se no estudo de um item da diversidade, o género, e procurou comparar o relato da igualdade de géneros entre o norte e o sul da Europa, onde incluiu Portugal no estudo. Efetuou uma análise dos relatórios de sustentabilidade das maiores empresas desses países, e concluiu que o relato desta informação estava pouco desenvolvida, apesar de alguns relatórios serem bastante completos e divulgarem algumas questões consideradas essenciais. Concluiu ainda que não havia diferenças significativas entre o relato dos países do norte e do sul, que existe uma relação positiva entre a dimensão das empresas e a informação divulgada e ainda que não existe uma relação significativa entre o setor onde a empresa está inserida e a sua divulgação.

## **2.4. Hipóteses**

Neste capítulo pretendemos desenvolver as hipóteses que vão ser alvo deste estudo. Para isso centramo-nos nas variáveis que achamos convenientes para dar resposta à principal questão que é:

- Qual o nível de relato, por parte das empresas portuguesas cotadas, sobre diversidade e igualdade de oportunidades?

O setor onde a empresa está inserida vai influenciar o seu nível de relato. Isto deriva do fato de diferentes setores terem diferentes prioridades de relato de informação social, uma vez que dependendo da sua atividade, eles terão que justificar e legitimizar as suas ações, em maior ou menor extensão. Assim, setores onde existam grandes níveis de lucro perçecionados, como por exemplo no setor bancário, existirá mais propensão ao relato de informações (por exemplo, Hackston e Milne, 1996; Branco e Rodrigues, 2006).

Vamos então considerar a seguinte hipótese:

H1: existe uma relação entre o setor a que a empresa pertence e o nível de relato sobre diversidade e igualdade de oportunidades.

As grandes empresas, normalmente, relatam mais informação que as mais pequenas (por exemplo, Adams et. al., 1995; Adams e Harte, 1998; Branco e Rodrigues, 2008). Isto porque as grandes empresas estão mais visíveis ao público e têm um grupo alargado de *stackholders*, ficando portanto sujeitas a uma maior vulnerabilidade, existindo uma maior pressão para que relatem (Naser et. al., 2006).

Assim, propõem-se as seguintes hipóteses:

H2: existe uma relação positiva entre a dimensão de uma empresa e o seu nível de relato de informações relacionadas com a diversidade e a igualdade de oportunidades.

H3: as empresas do PSI20 deverão relatar mais informação sobre diversidade e igualdade de oportunidades.

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1. Seleção da Amostra**

Este estudo utiliza os últimos relatórios e contas consolidados publicados pelas empresas, referentes a 2011, sendo que estes foram retirados quer do sítio da Internet da Comissão de Mercados de Valores Mobiliários (*CMVM*), (disponível em: [http://web3.cmvm.pt/sdi2004/emitentes/cons\\_ent\\_soc\\_ab.cfm?nome=](http://web3.cmvm.pt/sdi2004/emitentes/cons_ent_soc_ab.cfm?nome=)), quer do sítio da internet das empresas, quando não disponível no sítio da internet da *CMVM*. A escolha do sítio da internet da *CMVM* prendeu-se com o fato de todas as empresas cotadas terem a obrigação de apresentarem regularmente as contas à *CMVM*, nomeadamente os seus relatórios e contas anuais.

A amostra inicial incluía 52 empresas, sendo que a VAA – Vista Alegre Fusão, por não ser uma empresa, foi retirada. Para além disso, excluiu-se ainda da amostra as empresas que não são nacionais, no caso o Banco Popular Español, o Banco Santander, o Espírito Santo Financial Group, uma vez que se pretende estudar o contexto da diversidade e igualdade de oportunidades em Portugal.

A amostra final inclui 48 empresas (Anexo I), distribuídas por vários setores, conforme se pode observar na Tabela 1.

**Tabela 1. Amostra final das empresas selecionadas para o estudo por setores de atividade**

<b>Setor</b>	<b>Nº Empresas amostra</b>	<b>%</b>
Oil & Gas	1	2%
Basic Materials	5	10%
Industrials	12	25%
Consumer Goods	3	6%
Consumer Services	12	25%
Telecommunications	2	4%
Utilities	3	6%
Financials	6	13%
Technology	4	8%
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>



### **3.2. Recolha de dados**

Para medir o nível de informação que as empresas relatam acerca da diversidade e igualdade de oportunidades, este estudo usou a chamada Análise de Conteúdo. Quando se trata de questões relacionadas com a RSE este é normalmente o método usado. Esta técnica normalmente compreendendo duas fases: a codificação do texto, organizando a informação em categorias e itens, que pretendem capturar aspetos que queremos analisar e a medição da informação (Campbell e Slack, 2008).

Este método, apesar da sua ampla utilização, tem sido alvo de várias críticas, tais como: a de ser um método que apenas relata o presente ou o passado sem apontar direções para o futuro, o de ser um método que permite alguma subjetividade na análise (Eugénio et. al. 2007), o de se preocupar mais com a quantidade da informação relatada e não tanto com a qualidade dessa informação (Guthrie e Abeysekera, 2006).

Baseado na investigação efetuada na revisão de literatura, e para um maior detalhe de análise, para este estudo subdividimos a informação em duas categorias: a diversidade e a igualdade de oportunidades.

Para cada uma das categorias criamos vários itens com o intuito de analisar o relato sobre estas matérias. Para isso usamos uma forma simples da Análise de Conteúdo, que consistiu em detetar, em todo o relatório e contas, a presença da informação sobre esses itens, onde pelo menos um item deverá ser relatado para cada categoria (Haniffa e Cooke, 2005).

Para estudar a diversidade, e de acordo com a definição já mencionada neste trabalho, utilizamos 9 itens, numerados sequencialmente para a posterior análise, conforme apresentados na Tabela 2.

Tabela 2. Itens selecionados para o estudo para a categoria diversidade

Nº do Item	Itens - Diversidade
1	Género
2	Nacionalidade
3	Idade
4	Pessoas Portadoras Deficiências
5	Religião
6	Raça
7	Cor
8	Minorias Étnicas
9	Orientação Sexual

Para analisar a igualdade de oportunidades, em que referem itens da diversidade, estabelecemos 10 itens, numerados sequencialmente para a posterior análise, expostos na Tabela 3.

Tabela 3. Itens selecionados para o estudo para a categoria igualdade de oportunidades

Nº do Item	Itens - Igualdade de Oportunidades
1	Recrutamento
2	Formação
3	Promoção / Desenvolvimento Carreira
4	Flexibilidade Contratual
5	Rotatividade
6	Segurança e bem-estar
7	Remuneração
8	Mobilidade
9	Monitoramento
10	Benefícios

## **4. RESULTADOS**

### **4.1. Análise Descritiva**

Considerando os resultados da Análise de Conteúdo aos relatórios e contas anuais das empresas cotadas na *Euronext - Lisbon*, relativos ao ano de 2011, constata-se que a divulgação de informação sobre diversidade encontra-se relativamente pouco desenvolvida, já que, em média, apenas 42% das empresas divulgam pelo menos um item de diversidade. Relativamente à divulgação de informação sobre igualdade de oportunidades verifica-se que é muito pouco desenvolvida, uma vez que, em média, só 27% das empresas analisadas divulgam um ou mais itens de igualdade de oportunidades.

Em termos qualitativos, a informação é divulgada da seguinte forma:

*“O Grupo deverá assegurar a igualdade de oportunidades, ao nível do recrutamento, da contratação e do desenvolvimento profissional, valorando apenas os aspetos profissionais e adotando as medidas que considere necessárias para combater e impedir qualquer forma de discriminação ou tratamento diferenciado em função, nomeadamente, da origem étnica ou social, convicções religiosas, nacionalidade, género, estado civil, orientação sexual ou deficiência física.”.*

Relatório e Contas 2011, Portucel

A análise quantitativa vamos efetuá-la por categorias, para uma melhor compreensão do tema em estudo.

#### **❖ Diversidade**

Em termos quantitativos, as empresas de uma forma geral apresentam a percentagem e/ou número de colaboradores, pelos vários itens de diversidade, conforme se pode ver nos exemplos apresentados nas figuras seguintes:

Figura 3. Distribuição dos colaboradores por género e categoria profissional na EDP

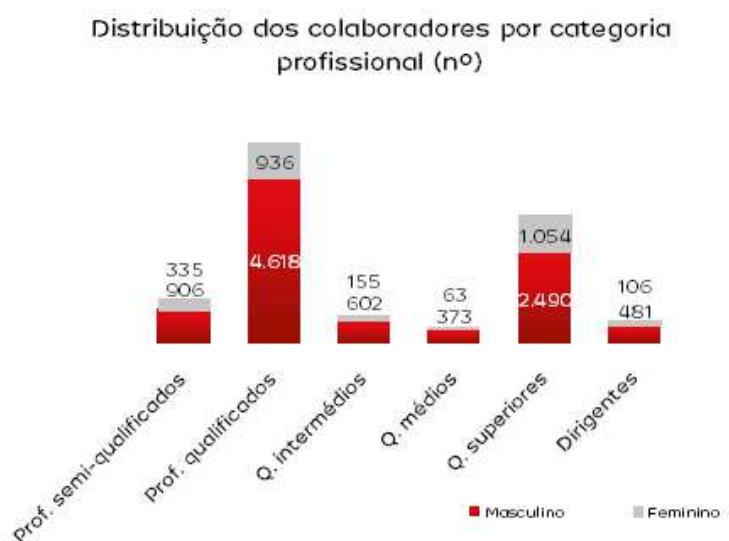


Figura 4. Distribuição dos colaboradores por faixa etária por género no BCP

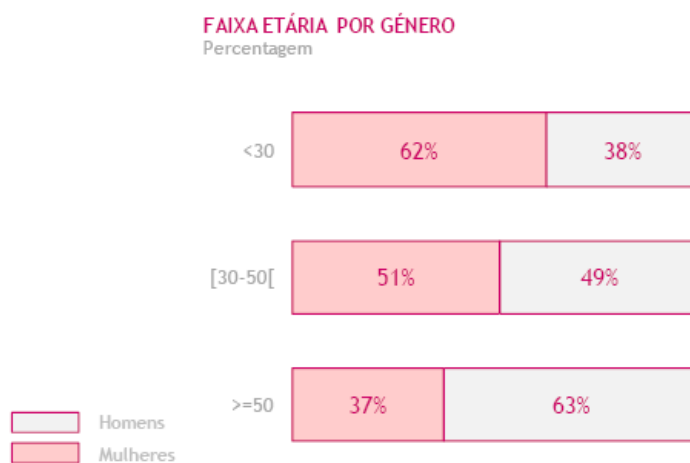


Figura 5. Distribuição dos colaboradores por nacionalidade no BCP

CARATERIZAÇÃO DO QUADRO DE COLABORADORES POR OPERAÇÃO E GÉNERO

	UNID.	PORTUGAL	
		H	M
CONTRATAÇÃO LOCAL			
Colaboradores com nacionalidade do país	Número	6.045	3.914
Colaboradores do CAE e Alta Direcção com nacionalidade do país	Percentagem	100,0%	100,0%
TOTAL DE COLABORADORES	Número	6.045	3.914

**Figura 6. Distribuição dos colaboradores por pessoas portadoras de deficiências na REN**

INDICADOR

**ASPETO: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

Efetivos por indicadores de diversidade

No universo de colaboradores da REN, existem dois colaboradores portadores de deficiência.

**Tabela 4. Divulgação sobre diversidade por empresa**

Empresa	Nº Total empresas	Diversidade
		Nº Total Itens Relatados
Portugal Telecom		8
EDP		7
Portucel		6
Banco Comercial Português		4
Zon Multimédia		4
Banco Espírito Santo		3
Cimpor		3
Galp Energia SGPS		3
Jerónimo Martins		3
Mota-Engil		3
REN		3
Sonae.Com		3
Banco BPI		2
Impresa		2
Sonae Indústria		2
Altri		1
Fisipe		1
Inapa		1
SAG GEST		1
Sumol+Compal		1
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>61</b>

Para uma melhor visualização da análise individual das empresas sobre os itens de diversidade retiramos da tabela acima as empresas que não efetuavam nenhum relato. Focando-nos na análise individual das empresas, verificamos que as empresas que mais relatam sobre diversidade são a Portugal Telecom, seguida da EDP e da Portucel.

**Tabela 5. Divulgação sobre diversidade por setor de atividade**

		diversidade																		
Nº do Item		1		2		3		4		5		6		7		8		9		
Setor	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Média
Oil & Gas	1	1	100%	1	100%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3,00
Basic Materials	5	1	20%	2	40%	1	20%	1	20%	1	20%	0	0%	0	0%	1	20%	1	20%	1,60
Industrials	12	3	25%	2	17%	4	33%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0,75
Consumer Goods	3	1	33%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0,33
Consumer Services	12	3	25%	1	8%	3	25%	1	8%	1	8%	0	0%	0	0%	1	8%	0	0%	0,83
Telecommunications	2	2	100%	2	100%	2	100%	1	50%	1	50%	1	50%	0	0%	1	50%	1	50%	5,50
Utilities	3	3	100%	2	67%	3	100%	2	67%	1	33%	1	33%	0	0%	0	0%	1	33%	4,33
Financials	6	3	50%	2	33%	3	50%	1	17%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1,50
Technology	4	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0,00
Total	48	17	35%	12	25%	17	35%	6	13%	4	8%	2	4%	0	0%	3	6%	3	6%	1,33

A tabela acima pretende apurar o número de empresas que divulgam os vários itens de diversidade por setor. Assim, o Nº é o número de empresas do setor que divulgam esse item.

Verifica-se que as empresas apenas não divulgam informação sobre cor (para a correspondência dos itens ver Tabela 2).

Em termos médios, as empresas que parecem divulgar mais informação de diversidade são as dos setores *Telecommunications*, *Utilities* e *Oil & Gas*, e as dos setores *Consumer Goods*, *Industrials* e *Consumer Services* menos, tendo ainda as empresas do setor *Technology* que nada divulgam.

Para evidenciar esta informação temos o exemplo da Sumol + Compal (setor *Consumer Goods*), que apenas apresenta o número médio de colaboradores por género.

**Figura 7. Divulgação sobre género na Sumol + Compal**

INDICADOR	Indicadores de Desempenho	Fórmula	Unid.	2011
INDICATOR	Performance Indicator	Formula	Unit	
Efectivos por género Headcount by gender	Nº de efectivos por género Headcoun by gender	Homens (nº médio)	nr	841
		Men (average)		
		Mulheres (nº médio)	nr	523
		Women (average)		

**Tabela 6. Divulgação sobre diversidade por dimensão**

Nº do Item	diversidade																			Média
	1		2		3		4		5		6		7		8		9			
Ativo Total (Milhões €)	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Inferior a 300	16	0	0%	0	0%	1	6%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	
Entre 300 e 3.000	16	6	38%	4	25%	5	31%	1	6%	2	13%	0	0%	0	0%	2	13%	1	6%	
Superior a 3.000	16	11	69%	8	50%	11	69%	5	31%	2	13%	2	13%	0	0%	1	6%	2	13%	
Total	48	17	35%	12	25%	17	35%	6	13%	4	8%	2	4%	0	0%	3	6%	3	6%	

As empresas de maior dimensão parecem ser as que, em média, dão maior relevância à divulgação sobre diversidade. Para além disso parece que quanto maior a dimensão maior o relato, pois as empresas de maior dimensão apresentam um valor médio de 2,63 contra um valor médio de 1,31 para as empresas médias e um valor médio de 0,06 para as pequenas empresas.

**Tabela 7. Divulgação sobre diversidade por índice**

Nº do Item	diversidade																		Média	
	1		2		3		4		5		6		7		8		9			
Índice	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Empresas PSI20	20	15	75%	11	55%	14	70%	6	30%	4	20%	2	10%	0	0%	3	15%	3	15%	2,90
Restantes Empresas	28	2	7%	1	4%	3	11%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0,21
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>17</b>	<b>35%</b>	<b>12</b>	<b>25%</b>	<b>17</b>	<b>35%</b>	<b>6</b>	<b>13%</b>	<b>4</b>	<b>8%</b>	<b>2</b>	<b>4%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>3</b>	<b>6%</b>	<b>3</b>	<b>6%</b>	<b>1,33</b>

Aparentemente, em média, as empresas do Índice PSI20 relatam mais sobre diversidade. O item mais relatado é a idade, com 70% das empresas do PSI20 a divulgarem sobre ele.

## ❖ Igualdade de oportunidades

Quantitativamente, as empresas relacionam a diversidade com a igualdade de oportunidades da seguinte forma:

- Recrutamento

**Figura 8. Divulgação sobre igualdade de oportunidades no recrutamento no BCP**

### CARATERIZAÇÃO DO QUADRO DE COLABORADORES POR OPERAÇÃO E GÉNERO

	UNID.	PORTUGAL	
		H	M
<b>RECRUTAMENTO</b>	Porcentagem /		
<30	Número	12,8% / 27	2,8% / 10
[30-50[		0,1% / 5	0,1% / 2
>=50		0% / 0	0% / 0

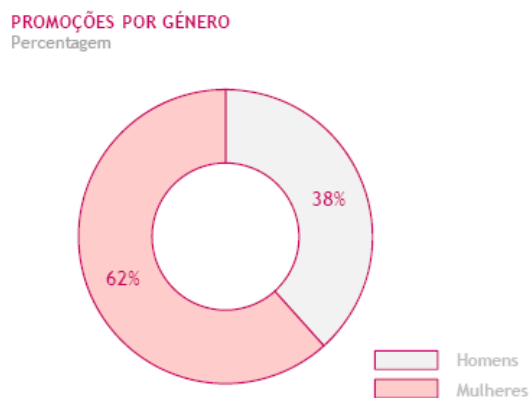
- Formação

Figura 9. Divulgação sobre igualdade de oportunidades na formação no BES

Número Médio de Horas de Formação por Colaborador	
	2011
Mulheres	32.1
Homens	31.8
Total	32.0

- Promoção / Desenvolvimento de carreira

Figura 10. Divulgação sobre Promoção / Desenvolvimento de carreira no BCP



- Flexibilidade Contratual

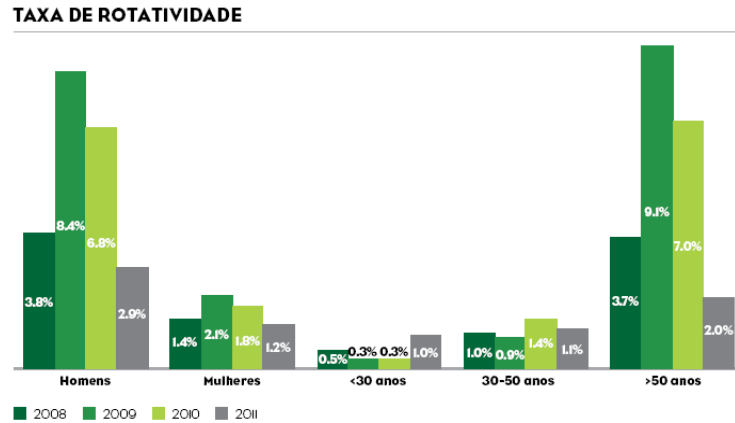
Figura 11. Divulgação sobre Flexibilidade Contratual no BCP

CARATERIZAÇÃO DO QUADRO DE COLABORADORES POR OPERAÇÃO E GÉNERO			
	UNID.	PORTUGAL	
		H	M
DISTRIBUIÇÃO POR VÍNCULO CONTRATUAL			
	Número		
Contrato permanente		6.037	3.900
Contrato a termo		8	14
Estagiários		0	0



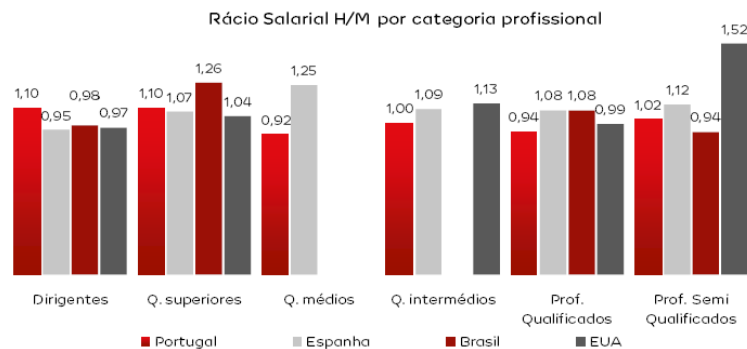
## ▪ Rotatividade

**Figura 12. Divulgação sobre a taxa de rotatividade na REN**



## ▪ Remuneração

**Figura 13. Divulgação sobre a remuneração na EDP**



## ▪ Mobilidade

**Figura 14. Divulgação sobre a mobilidade no BCP**

**CARATERIZAÇÃO DO QUADRO DE COLABORADORES POR OPERAÇÃO E GÉNERO**

	UNID.	PORTUGAL	
		H	M
<b>MOBILIDADE INTERNA</b>	Percentagem / Número		
<30		25,6% / 54	31,5% / 111
[30-50[		21,3% / 856	23,2% / 645
>=50		16,7% / 305	13,5% / 105

▪ Monitoramento

Figura 15. Divulgação sobre monitoramento no BES

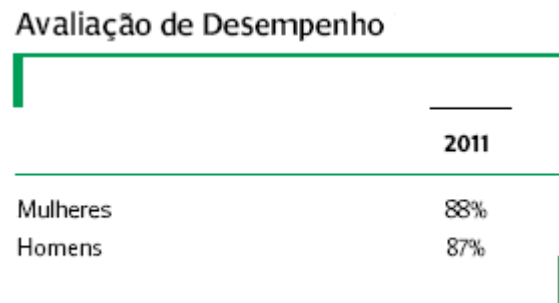


Tabela 8. Divulgação sobre igualdade de oportunidades por empresa

Empresa	Nº Total empresas	Igualdade de Oportunidades
		Nº Total Itens Relatados
Banco Comercial Português		8
Banco Espírito Santo		6
Jerónimo Martins		4
Mota-Engil		4
REN		4
EDP		3
Zon Multimédia		3
EDP Renováveis		2
Portucel		2
Altri		1
Galp Energia SGPS		1
Grupo Media Capital		1
Grupo Soares da Costa		1
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>40</b>

Para uma melhor visualização da análise individual das empresas sobre os itens de igualdade de oportunidades retiramos da tabela acima as empresas que não efetuavam nenhum relato. Centrando-nos na análise individual das empresas, verificamos que as empresas que mais relatam sobre igualdade de oportunidades são o BCP e o BES.

Tabela 9. Divulgação sobre igualdade de oportunidades por setor de atividade

Nº do Item	igualdade de oportunidades																			
	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10	
Setor	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	Médi:
Oil & Gas	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	1,00
Basic Materials	5	20%	0	0%	1	20%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0,40
Industrials	12	25%	0	0%	1	8%	0	0%	1	8%	0	0%	1	8%	0	0%	0	0%	0	0,50
Consumer Goods	3	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0,00
Consumer Services	12	17%	1	8%	1	8%	0	0%	0	0%	1	8%	2	17%	0	0%	1	8%	0	0,67
Telecommunications	2	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0,00
Utilities	3	100%	0	0%	2	67%	0	0%	2	67%	0	0%	2	67%	0	0%	0	0%	0	3,00
Financials	6	33%	2	33%	2	33%	1	17%	2	33%	0	0%	2	33%	1	17%	2	33%	0	2,33
Technology	4	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0,00
Total	48	12%	3	6%	7	15%	1	2%	5	10%	1	2%	7	15%	1	2%	3	6%	0	0,83

Pode-se constatar que nenhuma empresa divulga sobre igualdade de oportunidades nos benefícios (para a correspondência dos itens ver Tabela 3).

Em média, aparentemente os setores que mais divulgam sobre igualdade de oportunidades são as dos setores *Utilities*, *Financials* e *Oil & Gas*, e as dos setores *Basic Materials*, *Industrials* e *Consumer Services* menos, tendo ainda as empresas dos setores *Consumer Goods*, *Telecommunications* e *Technology* que nada divulgam.

O item de igualdade de oportunidades mais relatado é o recrutamento com 25% das empresas a divulgar sobre ele.

Tabela 10. Divulgação sobre igualdade de oportunidades por dimensão

Nº do Item	igualdade de oportunidades																					
	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10			
Ativo Total (Milhões €)	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Média	
Inferior a 300	16	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0,00
Entre 300 e 3.000	16	4	25%	1	6%	1	6%	0	0%	0	0%	1	6%	1	6%	0	0%	0	0%	0	0%	0,50
Superior a 3.000	16	8	50%	2	13%	6	38%	1	6%	5	31%	0	0%	6	38%	1	6%	3	19%	0	0%	2,00
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>25%</b>	<b>3</b>	<b>6%</b>	<b>7</b>	<b>15%</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>	<b>5</b>	<b>10%</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>	<b>7</b>	<b>15%</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>	<b>3</b>	<b>6%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0.83</b>

Verifica-se que supostamente, em média, as empresas de maior dimensão são as que mais divulgam sobre igualdade de oportunidades. Podemos ainda constatar que aparentemente, quanto maior a dimensão maior o relato, pois as empresas de maior dimensão apresentam um valor médio de 2,00 contra um valor médio de 0,50 para as empresas médias, constatando que as empresas pequenas nada divulgam.

**Tabela 11. Divulgação sobre igualdade de oportunidades por índice**

[illegible]

Parece que, em média, as empresas do PSI20 divulgam mais informação sobre igualdade de oportunidades. O item mais relatado é o recrutamento, com 50% das empresas do PSI20 a divulgarem sobre ele.

## 4.2. Testes de Hipóteses

No sentido de apurar se o setor é determinante do nível da divulgação de informação sobre diversidade e igualdade de oportunidades, recorreu-se ao método não-paramétrico de Kruskal-Wallis. Os resultados são apresentados na Tabela 12:

Como se pode verificar, para um nível de significância de 10%, apenas nos casos da informação sobre igualdade de oportunidade e do índice global, se aceita a hipótese que *Financials*, *Oil & gas* e *Telecommunications* são os setores que mais divulgam.

**Tabela 12. Teste de Kruskal-Wallis para a hipótese 1**

Ranks			
	Setor	N	Mean Rank
Diversidade	Basic materials	5	27,40
	Consumer goods	3	20,00
	Consumer services	12	22,21
	Financials	6	27,17
	Industrials	12	21,83
	Oil & gas	1	40,00
	Technology	4	14,50
	Telecommunications	2	44,00
	Utilities	3	33,83
	Total	48	
Igualdade	Basic materials	5	22,50
	Consumer goods	3	18,00
	Consumer services	12	23,92
	Financials	6	27,83
	Industrials	12	23,50

## O relato da diversidade e igualdade de oportunidades nas empresas cotadas em Portugal

	Oil & gas	1	37,50
	Technology	4	18,00
	Telecommunications	2	18,00
	Utilities	3	42,67
	Total	48	
Total	Basic materials	5	25,50
	Consumer goods	3	18,17
	Consumer services	12	22,08
	Financials	6	27,83
	Industrials	12	22,21
	Oil & gas	1	39,00
	Technology	4	13,00
	Telecommunications	2	41,00
	Utilities	3	40,83
	Total	48	

### Test Statistics

	Diversidade	Igualdade	Total
Chi-Square	12,517	13,699	14,372
df	8	8	8
Asymp. Sig.	,130	,090	,073

Com a finalidade de testar as hipóteses 2 e 3, sobre a relação da dimensão da empresa com a divulgação de informação sobre diversidade e igualdade de oportunidades, utiliza-se o teste de *Mann-Whitney*. As variáveis utilizadas para medir a dimensão são a inclusão ou não no PSI20 e possuir um ativo total (respeitante a 2011) igual ou superior à mediada. Os resultados dos testes de *Mann-Whitney* são apresentados nas Tabelas 13 e 14.

Como se pode verificar nas Tabelas 13 e 14, ambas as hipóteses (2 e 3) são aceites. A dimensão é um fator que influencia a divulgação de informação sobre diversidade, a divulgação de informação sobre igualdade de oportunidades, e a divulgação global sobre estes temas.

**Tabela 13. Teste de Mann-Whitney para a hipótese 2**

Ranks				
	Ativo	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Diversidade	Abaixo mediana	24	18,10	434,50
	Acima mediana	24	30,90	741,50
	Total	48		
Igualdade	Abaixo mediana	24	18,81	451,50
	Acima mediana	24	30,19	724,50
	Total	48		
Total	Abaixo mediana	24	17,10	410,50
	Acima mediana	24	31,90	765,50
	Total	48		

Test Statistics			
	Diversidade	Igualdade	Total
Mann-Whitney U	134,500	151,500	110,500
Wilcoxon W	434,500	451,500	410,500
Z	-3,545	-3,599	-3,958
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000

**Tabela 14. Teste de Mann-Whitney para a hipótese 3**

Ranks				
	PSI 20	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Diversidade	Não	28	17,59	492,50
	Sim	20	34,18	683,50
	Total	48		
Igualdade	Não	28	19,39	543,00
	Sim	20	31,65	633,00
	Total	48		
Total	Não	28	17,07	478,00
	Sim	20	34,90	698,00
	Total	48		

Test Statistics			
	Diversidade	Igualdade	Total
Mann-Whitney U	86,500	137,000	72,000
Wilcoxon W	492,500	543,000	478,000
Z	-4,532	-3,824	-4,703
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000

## **5 – CONCLUSÃO**

### **5.1. Principais conclusões**

Num mundo globalizado como o que vivemos hoje, as pessoas são cada vez mais vistas pelas organizações como um valor a ter em conta na sua perspetiva de sustentabilidade. Assim, perceber as suas diferenças e dar-lhes as melhores condições para atingirem o seu melhor é cada vez mais importante. Essa diversidade deve ser encarada como uma forma de atingir uma igualdade de oportunidades para todos na empresa. Os seus stakeholders estão cada vez mais atentos a estas questões e portanto é importante que as empresas as exponham cada vez mais.

É nesta óptica que este estudo se propôs a analisar a forma como as empresas valorizam e relatam as questões da diversidade e igualdade de oportunidades.

Para isso, analisou-se o relato sobre diversidade e igualdade de oportunidades nas empresas cotadas em Portugal para responder especialmente à questão:

Qual o nível de relato, por parte das empresas portuguesas cotadas, sobre diversidade e igualdade de oportunidades?

Considerou-se, para esse efeito, os últimos relatórios e contas, referentes a 2011, das empresas cotadas em Portugal e com nacionalidade portuguesa, pelo que a amostra final ficou reduzida a 48 empresas.

A análise dos resultados permitiu concluir que o nível de relato sobre a problemática da diversidade e igualdade de oportunidades nas empresas portuguesas é baixo. Apesar disso, permitiu constatar que a extensão desse relato está intimamente ligado à dimensão e exposição pública, como o caso das empresas cotadas no Índice PSI20.

Este estudo contribuiu assim para a pesquisa sobre esta temática tão pertinente hoje em dia.

### **5.2. Limitações do estudo**

Uma das principais limitações do estudo prende-se com a dimensão da amostra. De forma a conseguir uma base de dados disponível e credível, centramos o nosso estudo

nas empresas cotadas, o que reduziu desde logo a amplitude da amostra, podendo ter impedido a obtenção de outras conclusões que uma amostra superior nos poderia dar.

Outra das limitações do nosso estudo é o termos usado a Análise de Conteúdo. Como anteriormente referido este método de análise restringe a pesquisa da amplitude e qualidade da informação relatada.

O fato de nos termos centrado nos relatórios e contas também pode ser considerado uma limitação do nosso estudo. Isto porque para obter uma imagem completa da informação social relatada pelas empresas devem-se utilizar várias fontes de informação, como por exemplo os relatórios de sustentabilidade, os sítios da Internet, informações à imprensa, publicidade, brochuras, etc. (Zeghal e Ahmed, 1990).

### **5.3. Sugestões para investigação futura**

Com base nas limitações apresentadas, podemos desde já apontar várias sugestões para investigações futuras.

Assim, podemos sugerir um estudo mais abrangente, em termos de amostra, que teria em consideração empresas mais pequenas. Para além disso, poderia ainda utilizar outra medida de dimensão da empresa.

Sugerimos ainda uma análise desta problemática, utilizando outro método de estudo, como por exemplo um estudo de caso que permitisse investigar mais aprofundadamente estas questões, contextualizando-as e auferindo sobre a qualidade da informação relatada.

Podemos ainda sugerir a utilização de várias fontes de informação, conjugando-as e comparando-as de forma a obter uma maior informação do relato social das empresas.

Por fim sugerimos a utilização de outros países para análise, podendo ainda efetuar comparações entre países, como forma de enriquecer a literatura sobre estas problemáticas.



## **6 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Adams, C. A., Coutts, A. e Harte, G. (1995), "Corporate Equal Opportunities (Non) Disclosure", *British Accounting Review*, Vol. 27, pp. 87-108.

Adams, C. A., e Harte, G. (1998), "The changing portrayal of the employment of women in British Banks' and retail companies' corporate annual reports", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 23, No. 8, pp. 781-812.

Adams, C. A., e Harte, G. (1999), "Towards corporate Accountability for equal opportunities performance", *Accountants Educational Trust for The Association of Chartered Certified Accountants*, Occasional Research Paper No. 26.

Adams, C. A., e Harte, G. (2000), "Making discrimination visible: the potential for social accounting", *Accounting Forum*, Vol. 24, No. 1, pp. 56-79.

Adams, C.A., e Mcphail, K. J. (2004), "Reporting and the Politics of Difference: (Non) Disclosure on Ethnic Minorities", *Abacus*, Vol. 40, No. 3, pp. 405-435.

Bagilhole, B. (2010), "Applying the lens of Intersectionality to UK Equal Opportunities and Diversity Policies", *Canadian Journal of Administrative Sciences*, Vol. 27, No. 3, pp. 263-271.

Barbosa, I., Cardoso, C. C. (2010), "Equality and diversity rhetoric: one size fits all? Globalization and the Portuguese context", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Vol. 29, No. 1, pp. 97-112.

Branco, M.C., e Rodrigues, L.L. (2006), "Communication of corporate social responsibility by Portuguese banks: A legitimacy theory perspective", *Corporate communications: An International Journal*, Vol. 11, No.3, pp. 232-248.

Branco, M.C., e Rodrigues, L.L. (2008), "Social responsibility disclosure: A study of proxies for the public visibility of Portuguese banks", *The British Accounting Review*, Vol. 40, No. 2, 161-181.

Campbell, D., e Slack, R. (2008), "Some Insights From Voluntary Disclosures in Annual Reports", Vol. 47, No. 2, pp. 187-212.

Deegan, C. (2002), “Introduction: The legitimising effect of social and environmental disclosures – a theoretical foundation”, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 5, No. 3, pp. 282-311.

Emmot, M., e Worman, D. (2008), “The steady rise of CRS and diversity in the workplace”, *Strategic HR Review*, Vol.7, No. 5, pp. 28-33.

Eugénio, T., Lourenço, I., e Morais, A. I. (2007), “Contabilidade social e ambiental: Que conclusões sobre a investigação actual? In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE CUSTOS, 10., 2007, Lyon. **Anais...** França, 2007, <http://www.intercostos.org/documentos/Eug%EA9nio.pdf>, acedido em 26/08/2012.

Eugénio, T., Lourenço, I., e Morais, A. I. (2010), “Recent developments in social and environmental accounting research”, *Social Responsibility Journal*, Vol.6, No. 2, pp. 286-305.

Fernandez, M. F., e Larrinaga, C. (2001), “Memorias de sostenibilidad: responsabilidad y transparência”, *Contaduría Universidad de Antioquia*, No. 51, pp. 89-104.

Gray, R., Kouhy, R., e Lavers, S. (1995), “Constructing a research database of social and environmental reporting by UK companies”, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 8, No. 2, pp. 78-101.

GRI. (2010/2011). G3.1 Sustainability Reporting Guidelines. Global Reporting Initiative.

Grosser, K., e Moon, J. (2005), “Gender Mainstreaming and Corporate Social Responsibility: Reporting Workplace Issues”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 62, pp. 327-340.

Guthrie, J., e Abeysekera, I. (2006), “Content analysis of social, environmental reporting: What is new?”, *Journal of Human Resources Costing & Accounting*, Vol. 10, No. 2, pp. 114-126.

Hackston, D., e Milne, M. J. (1996), “Some determinants of social and environmental disclosures in New Zealand companies”, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 9, No. 1, pp. 77-108.

Haniffa, R.M., e Cooke, T.E. (2005), “The impact of culture and governance on corporate social reporting”, *Journal of Accounting and Public Policy*, Vol. 24, pp. 391-430.

Holton, V. (2005), “Diversity reporting: how European business is reporting on diversity and equal opportunities”, *Women in Management Review*, Vol. 20, No. 1, pp. 72-77.

Isaksson, R., e Steimle, U. (2009), “What does GRI-reporting tell us about corporate sustainability?”, *The TQM Journal*, Vol. 21, No. 2, pp. 168-181.

Jonhs, N. R., e Green, A. J. (2009), “Equality, equal opportunities and diversity: Obfuscation as social justice”, *Equal Opportunities International*, Vol. 28, No. 4, pp. 289-303.

Levy, D. L., Brown, H. S., e Jong, M. (2010), “The Contested Politics of Corporate Governance. The Case of the Global Reporting Initiative”, *Business & Society*, Vol. 49, No.1, pp. 88-115.

Liff, S. (1999), “Diversity and equal opportunities: room for a constructive compromise?”, *Human Resource Management Journal*, Vol. 9, No. 1, pp. 65-75.

Lungu, C. I., Caraiani, C., Dascalu, C., Guse, R e Sahlian, D., (2009), “Corporate Social and Environmental Reporting: Another Dimension for Accounting Information”, disponível em <http://ssrn.com/abstract=1447247>, acedido a 16/08/2012.

Naser, K., Al-Hussaini, A., Kwari, D., e Nuseibeh, R. (2006), “Determinants of Corporate Social Disclosure in Developing Countries: The case of Qatar”, *Advances in International Accounting*, Vol. 10, pp. 1-23.

Ribeiro, C. (2010), “O relato da igualdade entre géneros: uma comparação enytre o Norte e o Sul da Europa”, *Dissertação de Mestrado em Contabilidade*, na Faculdade de Economia do Porto, disponível na Biblioteca da Faculdade de Economia do Porto, acedida entre Junho e Setembro de 2012.

Shapiro, G. (2000), “Employee involvement: opening the diversity Pandora’s Box?”, *Personnel Review*, Vol. 29, No. 3, pp. 304-323.

Woodward, T., e Day, R. (2006), “Disability disclosure: a case of understatement?”, *Business Ethics: A European Review*, Vol. 15, No. 1, pp. 86-94.

Zeghal, D., e Ahmed, S. A. (1990), “Comparison of Social Responsibility Information Disclosure Media used by Canadian Firms”, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 3, No. 1, pp. 38-53.

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - Amostra final das empresas selecionadas para o estudo, por setor de atividade**

<b>Empresa</b>	<b>Setor Atividade</b>
Altri, SGPS, S.A.	Industrials
Banco Comercial Português, S.A.	Financials
Banco Espírito Santo, S.A.	Financials
Banco BPI, S.A.	Financials
Banif, SGPS, S.A.	Financials
Sport Lisboa e Benfica - Futebol, SAD	Consumer Services
Brisa - Auto-Estradas de Portugal, S.A.	Industrials
Cimpor Cimentos de Portugal SGPS, S.A.	Industrials
Cofina SGPS S.A.	Consumer Services
Compta-Equipamentos e Serviços de Informática, S.A.	Technology
Corticeira Amorim - SGPS, S.A.	Consumer Goods
Espírito Santo Financial (Portugal) SGPS, S.A.	Financials
EDP - Energias de Portugal S.A.	Utilities
EDP Renováveis, S.A.	Utilities
Estoril Sol, SGPS, S.A.	Consumer Services
F. Ramada - Investimentos, SGPS, S.A.	Basic Materials
Fisipe - Fibras Sintéticas de Portugal, S.A.	Basic Materials
Futebol Clube do Porto - Futebol SAD	Consumer Services
Galp Energia SGPS, S.A.	Oil & Gas
Glintt - Global Intelligent Technologies, SGPS, S.A.	Technology
Ibersol, SGPS, S.A.	Consumer Services
Imobiliária Construtora Grão Pará, S.A.	Industrials
Impresa - Sociedade Gestora de Participações Sociais, S.A.	Consumer Services
Inapa-Investimentos Participações e Gestão, S.A.	Basic Materials
Jerónimo Martins - SGPS, S.A.	Consumer Services
Lisgráfica - Impressão e Artes Gráficas, S.A.	Industrials
Martifer - SGPS, S.A.	Industrials
Grupo Media Capital, SGPS, S.A.	Consumer Services
Mota-Engil, SGPS, S.A.	Industrials
Novabase, SGPS, S.A.	Technology
Sociedade Comercial Orey Antunes, S.A.	Industrials
Portugal Telecom, SGPS, S.A.	Telecommunications
Portucel - Empresa Produtora de Pasta e Papel, S.A.	Basic Materials
Reditus - SGPS, S.A.	Technology
REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, S.A.	Utilities
Grupo Soares da Costa, SGPS, S.A.	Industrials
SAG GEST - Soluções Automóvel Globais, SGPS, S.A.	Consumer Services
Semapa - Sociedade Investimento e Gestão, SGPS, S.A.	Basic Materials
Sonae - SGPS, S.A.	Consumer Services
Sonae Capital, SGPS, S.A.	Financials
Sonae Indústria, SGPS, S.A.	Industrials
Sonae.Com, SGPS, S.A.	Telecommunications
Sporting - Sociedade Desportiva de Futebol, SAD	Consumer Services
Sumol+Compal, S.A.	Consumer Goods
Teixeira Duarte - Engenharia e Construções, S.A.	Industrials
Toyota Caetano Portugal, S.A.	Industrials
V.A.A - Vista Alegre Atlantis - SGPS, S.A.	Consumer Goods
Zon Multimédia - Serviços de Telecomunicações e Multimédia, SGPS, S.A.	Consumer Services